

Wirkungen betrieblicher Interessenvertretung in der quantitativen Perspektive

SAMF Jahrestagung
26./27. Februar 2014
Berlin

Jens Stegmaier
IAB Nürnberg

Institutionalisierung von kollektivem Konflikt

- Tarifverhandlungen basieren auf Macht und Gegenmacht (Kotthoff 1981, Frege 2002); das Recht auf Unternehmensführung wird nicht in Frage gestellt.
- Mitbestimmung durch den Betriebsrat beschneidet jedoch den Ermessensspielraum des Managements, macht aber zugleich Kooperation erforderlich.
 - BetrVG: Rechte (Mitbestimmung etc.) und Grenzen (Friedenspflicht, Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs etc.).
 - Betriebsrat als Grenzinstitutionen (Fürstenberg 1958).

Welche Effekte haben Betriebsräte?
Wer profitiert – Beschäftigte oder Arbeitgeber?
Was sind aktuelle quantitative Befunde?

- Wirkung von Betriebsräten
 - Produktivität
 - Löhne
 - Profitabilität
 - Weitere Outcomes
- Warum der Widerstand?
- Ausblick

Im Gegensatz zum klassischen Model betonen jüngere Ansätze, dass Betriebsräte die Kommunikation im Betrieb verbessern, zur Zufriedenheit der Belegschaft beitragen (Freeman/Medoff 1989, 1984) und das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhöhen (Freeman/Lazear 1995; Rogers/Streeck 1995).

- Ältere Studien zeigen eher gemischte Evidenz (z.B. [-] FitzRoy/Kraft 1987; [+] Addison, Kraft, Wagner 1993).
- Neuere Studien zeigen dagegen, dass in der Regel positive Effekte zu finden sind (z.B. Frick 2002a; Frick/Möller 2003; Müller 2009, 2012).
- Größenordnung: z.B. 6,4% (Müller 2012) nach Berücksichtigung von Endogenität.

- Heterogenitäten

Betriebsräte entfalten am ehesten eine positive Wirkung, wenn Verteilungsfragen auf einer überbetrieblichen Ebene gelöst werden (Freeman/Lazear 1995). Bedeutung des BetrVG: Mandatierung und Begrenzung der Macht von Betriebsräten.

- **Tarifbindung:** Frick (2005), Hübler/Jirjahn (2003), Jirjahn/Klodt (1999), Renaud (2008) und Wagner, Schank, Schnabel, Addison (2006) und finden positive bzw. stärkere Produktivitätseffekte des Betriebsrats bei tarifgeb. Betrieben.
- Ähnliches Argument bei Gewinnbeteiligungen: positive (negative) Effekte in Betrieben mit (ohne) Gewinnbeteiligungen für Beschäftigte (FitzRoy/Kraft 1995); positive Effekte falls keine Gewinnbeteiligung für Management (Jirjahn 2003c).

Betriebsrat hat nach BetrVG §77 keine Mandatierung über Löhne zu verhandeln. Einfluss ist aber indirekt möglich. Höhere Löhne können Ausdruck von Effizienzlöhnen oder Rent-Seeking sein.

- Lohnhöhe: Kraft/Lang (2008) finden keine Lohneffekte von Betriebsräten. Addison, Kraft, Wagner (1993), Addison, Schnabel, Wagner (2001), Addison, Teixeira, Zwick (2010) und Gürtzgen (2009a, 2010) verweisen aber auf höhere Löhne.
- Größenordnung: z.B. ca. 3 % (Gürtzgen 2009a) bis ca. 6% (Addison, Teixeira, Zwick 2010) nach Berücksichtigung von Endogenität.

- Lohnungleichheiten sind in Betrieben mit Betriebsräten geringer ausgeprägt (Gartner/Stephan 2004; Hübler/Meyer 2001; Jirjahn/Kraft 2010a). Betriebsratsbetriebe setzen häufiger Leistungsentlohnung ein (Heywood/Jirjahn 2002).

- Existenz und Anwendung von Öffnungsklauseln: Betriebsräte schützen vor Lohnreduktion (Ellguth, Gerner, Stegmaier 2014).

	BR	kBR
Existenz	11,4%	11,4%
Anwendung	-1,6%	-8,2%
Differenz	(**)	(-)
IAB-Betriebspanel; Methode: OLS; $\exp(\beta)$		

- Heterogenitäten:
 - Lohneffekte von Betriebsräten fallen bei Tarifbindung höher (Addison, Teixeira, Zwick 2010; Gerlach/Meyer 2007) vs. geringer (Hübler/Jirjahn 2003; Jirjahn 2003) aus.
 - Positiver Lohneffekt nur für kleinere Betriebe (Addison, Siebert, Wagner, Wie 2000) vs. keine Lohneffekte bei kleineren Betrieben (Addison, Teixeira, Zwick 2010).

Betriebsrat hat einen positiven Einfluss auf die Produktivität, wie auch auf die Löhne. Es bleibt die Frage: Was ist mit der Profitabilität der Betriebe?

- Ältere Studien verzeichnen i.d.R. negative Effekte von Betriebsräten auf Profite.
 - Häufige Verwendung subjektiver Maße der Profitabilität (Addison/Wagner 1997; Addison, Schnabel, Wagner 2001; Dilger 2002, 2003).
 - Studien mit objektiven Maßen weisen nur sehr kleine Stichproben auf (FitzRoy/Kraft 1985; Addison, Kraft, Wagner 1993).
- Müller (2011): subjektive Profitmaße haben einen unbekanntem Referenzpunkt und weisen objektive Implausibilitäten auf.

- Objektives Profitmaß
 - Hübler/Jirjahn (2001) finden einen positiven (insignifikanten) Effekt
 - Müller (2011) dokumentiert einen signifikanten, positiven Effekt.
Größenordnung: Profite fallen in Betriebsratsbetrieben rund 7.200€ je Beschäftigten höher aus.
- Heterogenitäten:
 - Positiver Effekt von Betriebsräten nur in tarifgebundenen Betrieben.

- Beschäftigung: Reduzierte Fluktuation (Addison Schnabel Wagner 2001, Dilger 2002 Frick 1996, Frick 2006a, Sadowski 1995); spezifische Arbeitsnachfrage; Beschäftigungswachstum?
- Positiver Zusammenhang mit familienfreundlicher Personalpolitik (Beblo/Wolf 2004; Heywood/Jirjahn 2009).
- Positiver Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung (Bellmann/Ellguth 2006; Gerlach/Jirjahn 2001). Hält auch unter Berücksichtigung von Endogenität (Stegmaier 2012).
- Positiver Zusammenhang mit Schichtarbeit (Jirjahn 2004, 2008) und Arbeitszeitkonten (Ellguth/Promberger 2004); kein Zusammenhang mit Überstunden (Schank/Schnabel 2004).

- Nichtmonetärer Nutzen des „Boss-Seins“

Angesichts der höheren Produktivität und Profite, sollte der aktive Eigentümer als Residualanspruchsberechtigter Betriebsräte unterstützen. Dem stehen nicht-monetäre Nutzenaspekte („Boss-Sein“) gegenüber, die sich aus der Ablehnung von Betriebsräten ergeben.

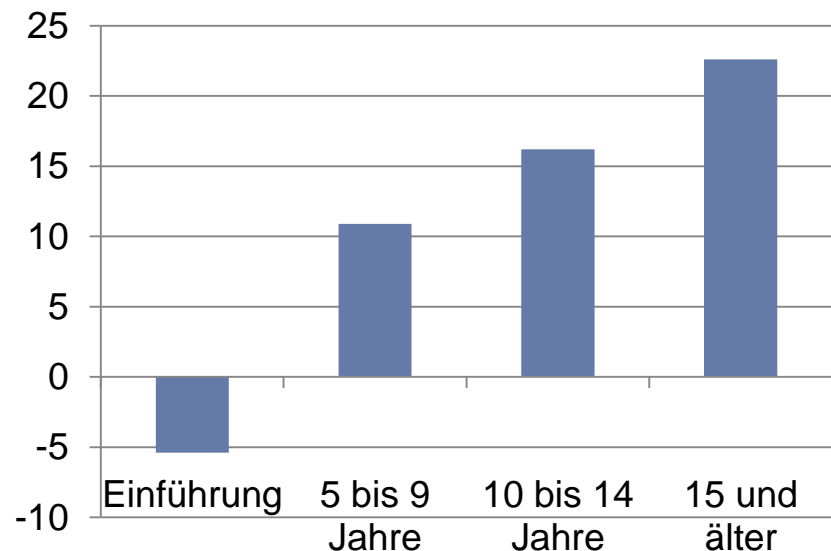
- Jirjahn (2010) und Schlömer-Laufen (2012) weisen auf einen negativen Zusammenhang zwischen eigentümergeführten Betrieben und Betriebsratsinzidenz hin.
- Jirjahn/Mohrenweiser (2013) untersuchen den Zusammenhang genauer: Aktiver Eigentümer reduziert die Gründungswahrscheinlichkeit von Betriebsräten und erhöht deutlich die Wahrscheinlichkeit, dass neugegründete Betriebsräte wieder aufgelöst werden.

Warum der Widerstand?

- Alter von Betriebsräten (Institution). Betriebsräte wirken nach der Errichtung nicht automatisch und auf höchstem Niveau

Wissenserwerb bezüglich des Produktionsprozesses und der ökonomischen Angelegenheiten benötigt Zeit → Lernen des Betriebsrats.
Informationsasymmetrien sind nicht nur eine Wissens-, sondern auch eine Vertrauensfrage → Lernen des Betriebsrats und des Arbeitgebers.

- Jirjahn/Mohrenweiser/Backes-Gellner (2011): OLS, linear-quadratisches Alters; umgekehrt U-förmiger Produktivitätseffekt.
- Müller/Stegmaier (2014): FE-Regression, flexible Altersspezifikation (Abb.)



- Einfluss auf Profitabilität nicht hinreichend geklärt
- Lohnheterogenitäten nicht hinreichend geklärt
- Weitere Forschung zu dynamische Analysen
- Mehr Wissen über die Gründungsumstände
- Fragen des Arbeitsrechts (z.B. Mindestlohn)

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

jens.stegmaier@iab.de